

*Хасаева Элина Руслановна
студентка 3 курса магистратуры,
Институт экономики, управления и бизнеса
Уфимский университет науки и технологий,
Россия, г. Уфа
e-mail: galelina@mail.ru*

*Научный руководитель: Имашева З.З.,
кандидат экономических наук, доцент кафедры цифровых технологий в
экономике и управлении
Уфимский университет науки и технологий,
Россия, г. Уфа*

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА: ПОНЯТИЕ, ХАРАКТЕРИСТИКИ

Аннотация: В данной статье рассматривается кадровый потенциал, характеристики и факторы, оказывающие влияние на его формирование. Управление кадровым потенциалом региона, направленное на его повышение.

Ключевые слова: кадровый потенциал; кадры; трудовые ресурсы; управление кадровым потенциалом.

*Khasaeva Elina Ruslanovna
3rd year master student
Institute of Economics, Management and Business
Ufa University of Science and Technology
Russia, Ufa*

*Scientific adviser: Imasheva Z.Z.,
candidate of economic sciences, Associate Professor of the Department of
Digital Technologies in Economics and Management
Ufa University of Science and Technology
Russia, Ufa*

HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF THE REGION: CONCEPT, CHARACTERISTICS

Abstract: This article examines the human resource potential, characteristics and factors influencing its formation. Managing the human resources potential of the region, aimed at improving it.

Key words: human resources; human resources; human resources management.

Кадровый потенциал представляет собой значимую свойственность региона в социально-экономической сфере. Квалифицированные специалисты содействуют общему развитию национальной экономики и, в частности, отдельных регионов Российской Федерации. Развитие кадрового потенциала на региональном уровне является неотъемлемой составляющей в стимулировании экономического прогресса и улучшении качества жизни граждан. Рассматривая термин "кадровый потенциал", необходимо обратиться к его определению. Современная научная литература подчеркивает различные подходы к его пониманию. Понятие "потенциал" имеет свои корни в латинском языке и исходя из этимологического значения, оно обозначает тайные скрытые возможности и неиспользованную силу. Чаще всего данный термин употребляется для описания потенциала, который на данный момент остается неиспользованным, но может быть активирован с целью преодоления трудностей и достижения поставленных приоритетов.

Приверженцы альтернативного подхода рассматривают понятие "потенциал" с точки зрения взаимосвязи способностей и возможностей человека. Исследователь Дейнека А.В определяет потенциал как способность личности совершить что-то в будущем, реализовать свои интересы и достигнуть поставленных целей. Только в случае, когда личность проявляет активность, имеет место возможность перехода от потенциального состояния к актуальному [1].

Понятие «кадровый потенциал» объединяет множество определений, основанных на сочетании терминов «потенциал» и «кадры». Кадровый потенциал является ключевым ресурсом, необходимым для достижения социально-экономического прогресса и процветания. Он играет важную роль в определении возможностей развития и может быть определен как совокупность способностей и ресурсов, которые способствуют достижению конкретных целей. Правильное использование, развитие и улучшение кадрового потенциала являются неотъемлемыми составляющими успешного развития общества [2].

На локальном уровне, человеческий капитал стоит рассматривать в качестве неотъемлемой составляющей рабочих ресурсов, обладающих определенными знаниями, навыками, умениями и компетенциями, приобретенными путем образования, профессионального опыта и повышения квалификации. Кадровый потенциал региона представляет собой социально-экономическую категорию, и его необходимо анализировать с учетом научно-технического, инновационного, трудового и производственного потенциала региона.

Кадровые ресурсы создаются на основе разнообразных факторов, включая социальные (демографические, физиологические), технологические, экономические, политические и правовые.

Разнообразные динамичные демографические явления, включающие рождаемость, смертность и формирование различных групп по возрасту и полу в населении, а также миграционные процессы, непосредственно влияют на количественные и качественные характеристики человеческих ресурсов.

Влияние технических факторов на формирование человеческих ресурсов проявляется через постоянную динамику и изменения в рабочих процессах и функционировании работников. Для сотрудников важно постоянно обновлять свои знания и находить творческие решения для производственных задач. В процессе достижения своих целей, им необходимо быть готовыми к применению инновационных методов и передовых технологий [3].

Создание кадрового потенциала региона обусловлено сочетанием социально-экономических факторов, таких как доходы населения и способность сохранять устойчивое положение, а также уровень жизни и его качество. Данная группа факторов напрямую воздействуют на обеспечение кадрового потенциала путем обеспечения экономических основ воспроизводства рабочей силы, поддержания здоровья и сопутствующих способностей к труду, получения образования.

Управление кадровым потенциалом играет важную роль в обеспечении сохранения качества, постоянного совершенствования и развития персонала.

Достижение этой цели возможно через систематическое раскрытие кадрового потенциала, создание стимулирующей среды для развития личности, наращивание профессионального опыта и омоложение талантов в составе человеческих ресурсов.

Для обеспечения благополучия малообеспеченных и незащищенных слоев населения крайне важно предоставить им доступ к различным инструментам. Требуется создать индивидуальные программы обучения, специально разработанные для студентов, с целью улучшить их квалификацию и навыки. Кроме того, следует реализовать программы, направленные на подготовку женщин, которые находятся в отпуске по реабилитации, с возможностью продолжения обучения на протяжении трех лет. Это позволит обеспечить разностороннюю поддержку указанным категориям населения.

Таким образом, кадровый потенциал региона несет в себе широкий спектр перспектив и ожиданий, связанных с прогрессом, партнерством и взаимодействием между людьми, предприятиями и другими экономическими участниками на данной территории. Он направлен на достижение желаемых целей развития в обществе региона. Это процесс развития, накопления и эффективного использования ресурсов в заданных географических границах.

Разработка эффективной системы кадровой политики с целью достижения специфических результатов обеспечивает возможности для мотивации сотрудников, увеличения производительности и удовлетворенности от работы, способствуя благоприятному развитию человеческих ресурсов в странах в целом.

Список литературы:

1. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров. М.: Дашков и К, 2018. 288 с.
2. Снитко Л.Т. Компонента «кадровый потенциал» в системе оценки рыночного потенциала организации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2014. № 3(51). С. 64-70.

3. Потуданская В.Ф., Боровских Н.В., Кипервар Е.А. Кадровый потенциал региона: сущность, факторы, проблемы формирования // Экономика труда. 2018. Том 5. № 3. С. 735-744.